

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pada era globalisasi yang kompetitif sekarang ini, sumber daya manusia merupakan bagian yang penting dalam pencapaian tujuan perusahaan untuk dapat berkompetisi dengan perusahaan lain baik itu perusahaan besar ataupun perusahaan kecil. Dalam perusahaan manufaktur diperlukan sumber daya manusia yang produktif untuk menjalankan segala kewajiban demi pertumbuhan perusahaan dan demi pertumbuhan perusahaan. Banyak faktor yang dapat memberikan pengaruh ataupun kontribusi yang cukup signifikan dalam jalan serta suksesnya suatu perusahaan yang bergerak dalam bidang manufaktur. Faktor sumber daya manusia merupakan faktor yang penting dalam kegiatan kinerja suatu perusahaan. Proses manajemen sumber daya manusia yang baik dapat memunculkan karyawan yang berkualitas dalam menjalankan banyak kegiatan yang berhubungan dengan eksistensi suatu perusahaan. Perusahaan dituntut menciptakan kinerja karyawan yang tinggi untuk pengembangan perusahaan dengan memiliki karyawan-karyawan yang berkualitas.

Salah satu faktor yang mampu mempengaruhi kinerja karyawan dipengaruhi oleh besarnya kompensasi yang diterimanya. Salah satu cara terbaik untuk meningkatkan kapasitas kinerja karyawan adalah dengan menghubungkan kompensasi dengan perkembangan karyawan. Jika program

kompensasi dirasakan adil dan kompetitif oleh karyawan, maka perusahaan akan lebih mudah untuk menarik karyawan yang potensial, mempertahankannya dan memotivasi karyawan agar lebih meningkatkan kinerjanya, sehingga produktivitas meningkat dan perusahaan mampu menghasilkan produk atau jasa yang terbaik.

Kompensasi merupakan salah satu hal yang penting dalam memajukan perusahaan. Yang merupakan segala sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa karyawan dalam perusahaan tempat dimana karyawan berkerja. Kompensasi perlu diberikan untuk hasil kerja karyawan sebagai anggota organisasi berdasarkan kinerjanya dalam perusahaan. (Simamora, 2004) menyatakan untuk memenuhi kebutuhannya, para karyawan mendambakan kinerjanya berkorelasi dengan kompensasi yang diperoleh dari organisasi.

Kompensasi bukan hanya penting, karena merupakan dorongan utama seseorang menjadi karyawan, tetapi juga karena kompensasi yang diberikan besar pengaruhnya terhadap semangat dan kinerja para karyawannya. Kompensasi yang diberikan secara benar, dampaknya karyawan akan lebih terpuaskan dan termotivasi untuk mencapai sasaran-sasaran perusahaan. Dengan demikian maka setiap perusahaan harus dapat menetapkan kompensasi yang paling tepat, sehingga dapat menopang tercapainya tujuan perusahaan secara lebih efektif dan lebih efisien.

Suatu pemberian kompensasi baik yang berupa komisi insentif dan tunjangan, maupun jaminan kesehatan kepada karyawan merupakan faktor

penting untuk dapat menarik, memelihara maupun mempertahankan tenaga kerja bagi kepentingan perusahaan. Dengan pemberian komisi, insentif serta tunjangan yang layak dengan yang diinginkan karyawan maka tujuan perusahaanpun akan tercapai.

Sekarang ini semakin ketatnya persaingan dalam dunia bisnis mengakibatkan perusahaan dihadapkan pada tantangan untuk dapat mempertahankan kelangsungan hidup. PT. Malindo Intitama Raya beralamat di Jalan Yos Sudarso 32A Bedali Agung adalah salah satu anak perusahaan dari PT. Cahaya Buana Group (CBG). PT. Malindo Intitama Raya merupakan perusahaan yang bergerak dalam bidang manufaktur dan trading dengan produk furniture yang berupa panel, plastik, sofa, springbed, dan kasur busa. Untuk memperoleh produk-produk tersebut, PT. Malindo Intitama Raya melakukan order produksi pada perusahaan yang menjadi pusat di wilayah III (wilayah Timur) yaitu PT. Subaindo Cahaya Polyntraco. Selain itu PT. Malindo Intitama Raya juga melakukan kegiatan produksi yaitu produksi kasur busa dan spring bed dengan merek Bigdream, Flower, Bigline, dan New Bigline.

Apabila karyawan dapat memproduksi sesuai target yang diberikan perusahaan, maka karyawan tersebut akan mendapatkan penghargaan berupa bonus yang akan diterima karyawan setiap bulan. Besarnya produk yang dapat diproduksi tergantung dari pencapaian target pada masing-masing karyawan bagian produksi. Berikut adalah hasil produksi Spring Bed dalam tahun 2016.

Tabel 1.1. Hasil Produksi Spring Bed tahun 2016

No.	Bulan	Target Produksi	Realisasi	Selisih	
				Unit	Persentase
1	Januari	1.250 unit	1.235 unit	15	1,2%
2	Februari	1.250 unit	1.123 unit	127	10,2%
3	Maret	1.250 unit	1.025 unit	225	18%
4	April	1.250 unit	1.089 unit	161	12,3%
5	Mei	1.250 unit	1.009 unit	241	19,3%
6	Juni	1.250 unit	987 unit	263	21,1%
7	Juli	1.250 unit	976 unit	274	22%
8	Agustus	1.250 unit	1.120 unit	130	10,4%
9	September	1.250 unit	1.028 unit	222	17,8%
10	Oktober	1.250 unit	1.178 unit	72	5,8%
11	November	1.250 unit	1.002 unit	248	19,9%
12	Desember	1.250 unit	1.123 unit	127	10,2%

Sumber : PT. Malindo Intitama Raya

Dilihat dari tabel diatas, dalam tahun 2016 menunjukkan adanya fluktuatif (kondisi naik turun) dari hasil produksi, dimana perusahaan menetapkan target produksi total untuk setiap bulan sebanyak 1250 unit dengan total kurang produksi sebanyak 5% dari jumlah yang ditargetkan atau sebanyak 65 unit. Data tersebut menjadi tolak ukur atas pencapaian kinerja karyawan dalam mencapai target produksi, diketahui dari realisasi produksi menunjukkan bahwa jumlah produksi masih diatas angka 5% atau masih diatas 65 unit. Hal ini berarti kinerja bagian produksi atau realisasi produksi pada tahun 2016 tidak sesuai dengan target produksi.

Untuk menjaga kesejahteraan para karyawan pihak manajemen PT. Malindo Intitama Raya mengikut sertakan karyawannya dalam program Jamsostek. Dan untuk menunjang keberhasilan PT. Malindo Intitama Raya maka dari pimpinan berusaha memberikan dorongan bagi karyawan dengan

memberikan kompensasi berupa gaji, tunjangan dan bonus dengan harapan dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Pemberian gaji pada PT. Malindo Intitama Raya yaitu sebesar Rp. 1.750.000, gaji ini masih berada dibawah UMK yang telah ditetapkan pemerintah untuk kabupaten Malang tahun 2016 sebesar Rp. 2.188.000. Selain dari besaran gaji tetap, kompensasi berupa bonus pada karyawan bagian produksi berupa kompensasi uang “borongan” pada karyawan apabila ada pekerjaan yang memang harus dikerjakan pada hari tersebut karena adanya pesanan yang lebih dengan jumlah Rp. 12.500 untuk setiap unit yang dihasilkan.

Dalam pemberian kompensasi diluar gaji pada PT. Malindo Intitama Raya ini adanya pemberian tunjangan-tunjangan seperti tunjangan kesehatan, THR (Tunjangan Hari Raya), uang makan, dan uang pensiun. Tunjangan kesehatan merupakan kebijakan perusahaan untuk kesejahteraan karyawan. Kebijakan tersebut berupa dana yang diberikan ketika karyawan sakit dan berobat ke dokter. Dana tersebut dapat dicairkan dengan menunjukkan kuitansi dan juga copy resep. Untuk THR diberikan menjelang hari raya yang diberikan satu tahun sekali dan biasanya sebesar 1 kali gaji. Dan untuk dana pensiun pemberian uang oleh pihak PT. Malindo Intitama Raya kepada karyawan yang diberikan setelah masa kerja habis sebagai dana pesangon. Pemberian kompensasi tersebut guna untuk mendorong dan meningkatkan kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian tersebut di atas, penulis tertarik untuk mengadakan suatu penelitian yang berjudul “**PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. MALINDO INTITAMA RAYA MALANG**”.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka peneliti membuat beberapa rumusan masalah sebagai berikut :

1. Bagaimana kinerja karyawan pada PT. Malindo Intitama Raya?
2. Bagaimana pemberian kompensasi pada karyawan pada PT. Malindo Intitama Raya?
3. Apakah pemberian kompensasi mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Malindo Intitama Raya?

C. Tujuan Penelitian

Beberapa tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mendeskripsikan kinerja karyawan PT. Malindo Intitama Raya.
2. Untuk mendeskripsikan pemberian kompensasi karyawan PT. Malindo Intitama Raya.
3. Untuk mengetahui pengaruh pemberian kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. Malindo Intitama Raya.

D. Batasan Masalah

Berdasarkan uraian diatas penulis batasan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Responden dalam penelitian ini yaitu karyawan bagian produksi pada PT. Malindo Intitama Raya sejumlah 47 orang.
2. Teori kinerja yang digunakan dalam penelitian ini yaitu teori kinerja Mangkunegara (2011) dengan total 6 indikator pengukuran kinerja. Dalam penelitian ini difokuskan pada 3 indikator yang sesuai dengan kondisi dalam perusahaan berupa kualitas, kuantitas dan ketepatan waktu.
3. Teori kompensasi yang digunakan dalam penelitian ini yaitu teori kompensasi Simamora (2006) yang berupa gaji, insentif dan tunjangan pada karyawan PT. Malindo Intitama Raya.
4. Faktor yang mempengaruhi kinerja terfokus pada faktor eksternal yang berupa imbalan kerja atau kompensasi yang diberikan perusahaan kepada karyawan (Mangkunegara, 2010: 15).

E. Manfaat Penelitian

Manfaat dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagi PT. Malindo Intitama Raya

Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan masukan dan pertimbangan untuk meningkatkan kinerja sehingga hasil kerja yang maksimal dapat tercapai melalui kompensasi.

2. Bagi peneliti selanjutnya

Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai tambahan referensi yang dapat dijadikan bahan pertimbangan bagi peneliti selanjutnya.